

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Ministry of Education and Science of Ukraine
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine
Bohdan Khmelnytsky National University at Cherkasy



РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА В ПОСТНЕКЛАСИЧНІЙ ПАРАДИГМІ

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
м. Черкаси, 9 – 10 квітня 2019 року

DEVELOPMENT OF MODERN PEDAGOGIST'S PROFESSIONALISM IN THE POST-NON-CLASSIC PARADIGM

Materials
of International scientific-and-practical conference
Cherkasy, April 9 – 10, 2019

6

УДК 378.091.12:005.6(063)

*Рекомендовано до друку науково-методичною комісією
Навчально-наукового інституту педагогічної освіти, соціальної
роботи і мистецтва (протокол № 3 від 25.03.2019 р.)*

Рецензенти:

Вовк О. І. доктор педагогічних наук, завідувач кафедри англійської філології та методики навчання англійської мови;

Пригодій М. А. доктор педагогічних наук, професор, завідувач лабораторії електронних навчальних ресурсів Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України

Розвиток професіоналізму сучасного педагога в постнекласичній парадигмі : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Черкаси, 9 - 10 квітня 2019 р. - Черкаси : Видавець Гордієнко Є. І., 2019.- 182 с.

У матеріалах збірника висвітлено оприлюднені на Міжнародній науково-практичній конференції результати наукових досліджень з таких проблем: концептуальні підходи до розвитку професіоналізму академічного й управлінського персоналу освітніх закладів; тенденції розвитку професіоналізму педагога і освітнього менеджера в національному та європейському контекстах; якість професійної підготовки у соціокультурному вимірі; розвиток професійної культури педагогів у формальній, неформальній, інформальній освітній діяльності; інноваційні теорії і практики розвитку професіоналізму в сучасному освітньому просторі.

Для викладачів закладів вищої освіти, освітніх менеджерів, науковців, здобувачів вищої освіти.

Матеріали опубліковано в авторській редакції.

- О. О. Михальчук**
 ФУНКЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ РАДИ ЯК ПОСТІЙНО ДІЮЧОГО ОРГАНУ
 УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ 34
- Ю. О. Соловей** ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ
 ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ 36
- S. S. Danylyuk**
 PRINCIPLES OF TRAINING EFFECTIVE MANAGERS FOR THE
 SOCIO-CULTURAL SPHERE 37
- Ю. В. Тимошенко**
 КУЛЬТУРА РОЗУМІННЯ ОСВІТНІХ ПОНЯТЬ ЯК АТРИБУТ
 ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІВ І МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ 40
- О. Т. Винничук**
 ПОНЯТІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
 КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ 43
- О. Я. Радченко**
 ПЕДАГОГІЧНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ
 ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА 44
- К. Ю. Іванова** ДІЯЛЬСНИЙ ПІДХІД У ГЕОМЕТРИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ
 МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ 46
- С. В. Шмалей**
 ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ
 ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ 47
- ЯКІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ У СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ВИМІРІ**
- Т.М.Семенютенко**
 СУТНІСТЬ ТА КОМПОНЕНТНИЙ СКЛАД ОСОБИСТІСНОГО
 САМОСТВЕРЖДЕННЯ В РАННЬОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ 48
- Г. М. Васянович** МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ТА НАВЧАЛЬНА
 ДІЯЛЬНІСТЬ
 МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ 50
- Н. В. Волкова** ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПСИХОЛОГО-
 ПЕДАГОГІЧНИХ І СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН ПРИ ПІДГОТОВЦІ
 МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ У ГАЛУЗІ ХАРЧОВИХ
 ТЕХНОЛОГІЙ 52
- О. І. Галич**
 ХАРАКТЕРИСТИКА ЗМІСТУ КОМПОНЕНТІВ ГОТОВНОСТІ ДО
 УСПІШНОГО НАЧАННЯ В ШКОЛІ 53

О. Т. Винничук
ПОНЯТІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КЕРІВНИКА
ЗАКЛАДУ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У широкому сенсі поняття «професійний розвиток» відображає розвиток людини в її професійній діяльності. Початок професійного розвитку пов'язується з моментом «...прийняття людиною професії та включення в процес її освоєння» [1, с. 30].

Як зазначають науковці, «...основною категорією, яка відображає професіоналізацію особистості фахівця, тобто розкриває цілі, зміст і основні етапи взаємодії особистості та професії, поступове набуття особистістю фахового досвіду, вдосконалення фахових теоретичних знань, практичних навичок і вмінь, професійно важливих якостей є професійний розвиток» [5, с. 26]. У психологічному словнику зазначено, що професійний розвиток це: «...зміни психіки в процесі освоєння і виконання професійно-освітньої, трудової та професійної діяльності» [3].

Ця категорія є однією з провідних у психології праці та розкриває професійне дозрівання, формування, саморозвиток і самовдосконалення суб'єкта праці. У процесі професіоналізації фахівців суттєвим є те, що об'єктом розвитку є суб'єкт діяльності, який залежно від успішності виконання діяльності проходить чотири стадії професіоналізації: профадаптація, первинна і вторинна професіоналізація та майстерність [2, с.67].

Розвиток є також однією з фундаментальних філософських категорій. Серед аспектів поняття «розвиток» виділяють такі: в основі розвитку є інноваційний процес - процес створення й засвоєння новацій, тобто процес руху до нового стану, причому не випадкового, а об'єктивно необхідного.

Постійні зміни у зовнішньому середовищі є тим фактором, який детермінує необхідність сталого розвитку закладів освіти, а також професійного розвитку вчителів і керівників нового типу.

Слід також зазначити, що формування мотивів і зміна структури мотивації професійної діяльності - процес складний і тривалий. Тому неможливо швидко сформувати у керівника закладу середньої освіти вмотивованість на саморозвиток, якщо її немає в структурі його мотивів.

Саме мотивація активізує діяльність керівника, змушує його мобілізувати власні внутрішні ресурси та швидко знаходити й ефективно використовувати зовнішні. Наявність даної мотивації є однією з головних професійних якостей керівника, здатного досягти успіху в управлінні закладом середньої освіти.

У процесі професіоналізації велике значення має наявність компетенцій, які дають змогу керівнику знайти адекватне вирішення існуючої проблеми. Компетентність керівника закладу середньої освіти - це мета й результат професійної підготовки у вищому закладі освіти та в процесі безперервної освіти, успішність якої зумовлена сукупністю сформованих у фахівця компетенцій (загальних, педагогічної, психологічної, інформаційної, комунікативної, міжкультурної, управлінської та ін.), що сприяють соціалізації особистості, формуванню у неї світоглядних та науково-професійних поглядів, визначають успішність діяльності, здатність до самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення.

Стосовно керівника закладу середньої освіти сьогодні можна виокремити такі складові компетенції:

соціальна компетенція інтерпретується як здібність брати на себе відповідальність в ухваленні професійних рішень, корпоративність. До неї відноситься також прояв толерантності до різних культур. Готовність і здібність самостійно набувати нові знання і вміння, реалізовувати свій особистий потенціал, виступають як когнітивна компетенція. Широке поняття соціально-інформаційної компетенції передбачає володіння інформаційними технологіями і здібність сприймати критику в джерелах соціальної інформації;

- спеціальна компетенція не вимагає додаткових пояснень, оскільки сама назва пояснює її як підготовленість до виконання конкретних вузькопрофесійних функцій;

- комунікативна компетенція як одна з ключових компетенцій - це володіння технологіями усного і письмового спілкування на різних мовах, у тому числі й в мережі Інтернет [5, с.35].

Нині у керівників закладів середньої освіти розширюються функції їх професійної діяльності. Причина цього полягає в тому, що школа із закритої системи перетворилася у відкриту. Саме тому від них очікується не лише виконання ролі

адміністратора, але й виконання інших ролей: підприємця, навчального лідера, інспектора тощо. Відтак, керівник школи працює над виконанням бачення (що базується на ідеологічній і навчальній основі), беручи до уваги формулювання й реалізацію цілей школи. Більше того, керівник зосереджується на зв'язку між різними видами діяльності й різними сферами.

Підвищенню управлінської компетентності керівників закладів освіти сприяють групові організаційно-педагогічні форми діяльності: семінари, школа управлінської майстерності, школа молодого директора, творчі об'єднання (клуби) директорів, управлінське консультування, захисти інноваційних проєктів, тренінги, презентації управлінського досвіду, аукціони управлінських ідей, участь у проєктній діяльності тощо [5, с. 67].

Узагальнення результатів наукових досліджень щодо особливостей професіоналізму керівника закладу середньої освіти діяльності дає змогу виділити такі позитивні зміни, що відбуваються в нього в процесі її набуття, а саме:

- розширення, збагачення та постійне наповнення новим змістом професійної та фахової спрямованості особистості (розширення професійних інтересів і збагачення системи потреб, актуалізація мотивів досягнення успіху в професійній діяльності та розвиток мотивації самореалізації та саморозвитку в ній);

- збагачення професійного та фахового досвіду (розвиток професійної та фахової компетентності, формування нових навичок і вмінь і вдосконалення раніше набутих, оволодіння сучасними методиками, технологіями та засобами вирішення посадових компетенцій);

- постійний розвиток особистісної, професійної та психологічної готовності фахівця до цілеспрямованої професійної діяльності на сучасному ринку праці [4, с.54].

Проведений аналіз різних підходів до визначення поняття «професійний розвиток» дозволяє нам розглядати його як безперервний, цілеспрямований процес особистісного і професійного вдосконалення, заснований на взаємодії внутрішньо-значущих і активно творчо сприйнятих зовнішніх факторів та спрямований на підвищення рівня професіоналізму, розвитку професійно значущих якостей, акумулювання досвіду, знань, умінь, норм та цінностей; процес, в якому особистість є суб'єктом розвитку, яка володіє стратегією

розв'язання нових завдань щодо творення нею себе, свого внутрішнього світу та реалізує їх у професійній діяльності.

Таким чином, професійний розвиток керівників закладів освіти можна розглядати як науку про особистісну самореалізацію фахівця протягом життя, яка дає можливість правильно побудувати особисте життя і професійну діяльність. У процесі професійного розвитку у керівника формуються нові складні психічні утворення, які набувають неповторного характеру і є основою індивідуального стилю його професійної діяльності. Важливим у професійному розвитку є внутрішня мотивація до професійної діяльності, здатність до саморозвитку та володіння технологіями самоменеджменту.

Література

1. Андрющенко К. А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку / К. А. Андрющенко // [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>>.

- Загол. з екрану. - Мова укр.

2. Білецька К. В. Основи менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. III-IV рівнів акредитації / К. В. Білецька ; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк : СЛУ ім. Лесі Українки, 2013. - 226 с.

3. Варбан Є. Психологічна компетентність як запорука життєвого успіху / Є. Варбан // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство : науково-методичний збірник. - Київ : Контекст, 2000. - С. 114-121.

4. Головатий М. Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко. - К. : МАУП, 2002. - 376 с.

5. Главацька О.А. Менеджмент соціальної роботи : теорія та практика : навчально-методичний посібник / О.А. Главацька. - Тернопіль : Вектор, 2015. - 616 с

О. Я. Радченко

м. Тернопіль, Україна

ПЕДАГОГІЧНЕ СТИМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА

Модернізація освітньої галузі, її входження в нові соціально-економічні умови, безумовно пов'язана з якісною підготовкою вчителя, від професіоналізму якого залежить успішне розв'язання поставлених завдань. Однією з проблем, яка стримує розвиток сучасної освіти, не дає можливості забезпечити нову якість, є відсутність системи мотивацій і стимулювання інноваційної діяльності в системі освіти [1]. Актуальності набуває питання зовнішнього

